

RECHTSPRAAK

werkneemster/Directness B.V. h.o.d.n. CustomerGauge

Customer Succes Manager wordt door concurrentiebeding niet onbillijk benadeeld. Werkneemster heeft zelf de arbeidsovereenkomst opgezegd en heeft ook aanbiedingen ontvangen van bedrijven die niet direct concurreren met werkgever. Vordering tot schorsing beding afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 10 september 2018 in dienst getreden bij CustomerGauge als Customer Succes Manager voor bepaalde tijd tot 9 september 2019 tegen een salaris van € 50.000 bruto per jaar. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. Op 4 september 2019 heeft werkneemster een schriftelijke arbeidsovereenkomst van CustomerGauge ondertekend, waardoor haar contract per 9 september 2019 werd verlengd voor onbepaalde tijd. In de overeenkomst is onder meer bepaald dat werkneemster € 60.000 bruto per jaar gaat verdienen en is precies dezelfde non-competition bepaling opgenomen als in haar eerdere contract. In september 2019 is werkneemster bevorderd tot senior Customer Succes Manager. Bij e-mailbericht van 12 september 2019 heeft het bedrijf AskNicely werkneemster de functie van EMEA Customer Succes and Operation Manager aangeboden tegen een basisjaarsalaris van € 65.000 bruto en een maximale jaarlijkse bonus van € 25.000 bruto. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst bij CustomerGauge tegen 1 december 2019 opgezegd. Werkneemster vordert in kort geding primair schorsing van het non-concurrentiebeding en subsidiair veroordeling van CustomerGauge tot betaling van een billijke vergoeding gelijk aan het verschil tussen de arbeidsvoorwaarden bij CustomerGauge en die bij AskNicely.

Oordeel

Rechtsgeldig overeengekomen concurrentiebeding?

Nu het laatste contract tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betreft, gelden enkel de vereisten van artikel 7:653 lid 1 BW. Dat in de arbeidsovereenkomst staat dat het non-concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, maakt niet dat een ander toetsingskader voor de geldigheid van het beding geldt (te weten lid 2 van art. 7:653 BW). Werkneemster stelt verder dat CustomerGauge vóór

het sluiten van de overeenkomst voor onbepaalde tijd op de hoogte was van de omstandigheid dat werknemster bij AskNicely in dienst wilde treden, zodat CustomerGauge volgens werknemster AskNicely met naam en toenaam in het nieuwe non-concurrentiebeding had moeten noemen. Dit betoog kan volgens de kantonrechter niet slagen. Uit een e-mailbericht van 2 september 2019 volgt namelijk dat CustomerGauge werknemster heeft duidelijk gemaakt dat AskNicely wat haar betreft een directe concurrent is en dat werknemster (ook bij niet-verlenging van haar contract) aan haar non-concurrentiebeding zou worden gehouden. Voorshands wordt dan ook geoordeeld dat het voor werknemster duidelijk moet zijn geweest dat, toen zij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tekende met exact hetzelfde non-concurrentiebeding, dit in ieder geval volgens CustomerGauge betrekking had op werkzaamheden voor AskNicely. Voorlopig wordt dan ook geoordeeld dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen.

Belangenafweging

CustomerGauge heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat AskNicely een directe concurrent is. Het is dan ook begrijpelijk dat CustomerGauge wil voorkomen dat haar bedrijfs- en productinformatie bij AskNicely terechtkomt. Dat CustomerGauge gemiddeld meer omzet per klant, AskNicely voornamelijk kleine klanten bedient, AskNicely niet adviseert op het gebied van management en bedrijfsvoering, de implementatie bij AskNicely veel korter is, AskNicely een ander businessmodel heeft en een andere contractduur heeft met haar klanten, maakt het voorgaande niet anders. Hiertegenover staat dat werknemster graag zo snel mogelijk bij AskNicely in dienst wil treden, omdat zij daar meer kan verdienen en het werk uitdagender is. Vast staat echter dat werknemster nu nog in dienst is van CustomerGauge en CustomerGauge tevreden is over de werkzaamheden van werknemster. Desondanks heeft zij er zelf, bijgestaan door haar gemachtigde, voor gekozen om haar dienstverband op te zeggen. Werknemster heeft ter zitting erkend dat zij ook aanbiedingen van andere werkgevers heeft gekregen. Onder deze omstandigheden kan niet worden geconcludeerd dat werknemster door het non-concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld in verhouding met het te beschermen belang van CustomerGauge. De verwachting is dan ook dat de kantonrechter in een bodemprocedure het non-concurrentiebeding in stand zal laten, in ieder geval ten aanzien van de eerste periode na beëindiging van het dienstverband met CustomerGauge, en geen billijke vergoeding zal toewijzen. De kantonrechter wijst de vorderingen af.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:8851

Zaaknummer: 8087298 KK EXPL 19-966

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: H.A. van Hapert en L.J. Bloem

Wetsartikelen: 7:653 BW